

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗГРАНИЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И  
САМОЗАНЯТОСТИ

Балтаниязов Дастан Рустемович

Главный специалист отдела кадров

Ташкентского государственного юридического университета

Почта: [dastan.baltaniyazov@gmail.com](mailto:dastan.baltaniyazov@gmail.com)

Тел: +998990085936

<https://doi.org/10.5281/zenodo.20053293>

*Аннотация.* в тезисе рассматриваются актуальные правовые проблемы разграничения трудовых отношений и самозанятости в современных условиях трансформации занятости. Анализируются случаи, при которых работодатели вместо заключения трудового договора требуют от лица регистрации в качестве самозанятого, несмотря на наличие признаков индивидуальных трудовых отношений. Обосновывается, что при правовой квалификации таких отношений приоритет должен отдаваться их фактическому содержанию, а не формальному способу оформления. Делается вывод о необходимости недопущения подмены трудовых отношений самозанятостью и дальнейшего совершенствования механизмов правового разграничения указанных форм занятости.

*Ключевые слова:* трудовые отношения, самозанятость, трудовой договор, гражданско-правовой договор, правовая квалификация, работник, работодатель, подмена трудовых отношений.

В современных условиях трансформации занятости одной из наиболее актуальных проблем трудового права становится практика, при которой работодатели вместо оформления трудовых отношений предлагают либо фактически требуют от лица регистрации в качестве самозанятого. Формально такая модель представляется как самостоятельная трудовая деятельность физического лица, однако на практике нередко используется в тех случаях, когда лицо фактически выполняет работу в интересах работодателя на постоянной основе. Это порождает проблему правовой квалификации соответствующих отношений, поскольку внешняя гражданско-правовая форма не всегда соответствует их реальному содержанию. В связи с этим особую значимость приобретает вопрос разграничения самозанятости как самостоятельной формы занятости и индивидуальных трудовых отношений, подлежащих оформлению в соответствии с требованиями трудового законодательства.

Самозанятость в Республике Узбекистан рассматривается законодателем как самостоятельная форма осуществления физическим лицом трудовой деятельности вне рамок классических трудовых отношений. Так, Постановлением Президента Республики Узбекистан от 8 июня 2020 года № ПП-4742 были определены меры по упрощению государственного регулирования предпринимательской деятельности и самозанятости, расширен перечень видов деятельности, которыми могут заниматься самозанятые лица, а также закреплено, что самозанятые лица не вправе привлекать наемных работников и иметь работодателя по направлению данной деятельности [1]. В развитие указанных положений Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан от 23 декабря 2020 года № 806 утверждено Положение о порядке осуществления деятельности в качестве

самозанятого лица, согласно которому самозанятый осуществляет деятельность самостоятельно, на основе личного труда, без регистрации в качестве индивидуального предпринимателя, а отношения между самозанятым и заказчиком строятся в рамках гражданско-правовой модели [2]. Следовательно, нормативная конструкция самозанятости изначально исходит из самостоятельного характера деятельности такого лица и отсутствия признаков подчиненного труда, свойственных индивидуальным трудовым отношениям [1; 2].

Согласно статье 11 Трудового кодекса Республики Узбекистан, индивидуальные трудовые отношения представляют собой отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции с подчинением внутреннему трудовому распорядку при обеспечении работодателем условий труда [4]. При этом законодатель прямо запрещает заключение договоров гражданско-правового характера, фактически регулирующих индивидуальные трудовые отношения между работником и работодателем [4]. Данная норма имеет принципиальное значение для разграничения трудовых отношений и самозанятости, поскольку в случаях, когда лицо формально зарегистрировано в качестве самозанятого, но фактически лично выполняет работу на постоянной основе, действует в интересах одного работодателя, подчиняется установленным правилам и получает регулярное вознаграждение, такие отношения по своему содержанию могут обладать признаками наемного труда [1; 2; 4]. Кроме того, действующая система электронного учета трудовой деятельности в рамках «Ягона миллий меҳнат тизими» подтверждает, что трудовые отношения подлежат самостоятельному правовому оформлению, регистрации и отражению в электронной трудовой книжке, что также свидетельствует о недопустимости их подмены иными правовыми конструкциями [3].

Проблема подмены трудовых отношений самозанятостью заключается в том, что при формальном использовании режима самостоятельной занятости лицо фактически может продолжать выполнять функции работника, не приобретая при этом соответствующего объема трудовых прав и гарантий. В подобных случаях внешняя гражданско-правовая форма не отражает реального содержания возникших отношений, поскольку лицо лично выполняет работу за вознаграждение, подчиняется установленному порядку и фактически включено в трудовой процесс работодателя. Между тем законодательство о самозанятости исходит из самостоятельного характера такой деятельности и отсутствия работодателя по соответствующему направлению. Следовательно, использование работодателем режима самозанятости вместо заключения трудового договора создает риск обхода требований трудового законодательства, включая правила надлежащего оформления и регистрации трудовых отношений в системе «Ягона миллий меҳнат тизими». Именно в этом проявляется основная правовая проблема: фактические трудовые отношения получают иное формальное оформление, что затрудняет реализацию и защиту прав лица, реально осуществляющего трудовую функцию.

Таким образом, в условиях расширения гибких форм занятости особую значимость приобретает более четкое правовое разграничение трудовых отношений и самозанятости. Действующее законодательство уже содержит как признаки индивидуальных трудовых отношений, так и специальные положения, определяющие самостоятельный характер самозанятости, однако на практике этого не всегда достаточно для исключения случаев

формальной подмены трудового договора иными правовыми конструкциями. В связи с этим представляется необходимым дальнейшее совершенствование правовых механизмов выявления и квалификации отношений, возникающих при использовании личного труда, а также недопущение использования режима самозанятости в качестве способа обхода требований трудового законодательства и порядка официального оформления трудовой деятельности. Приоритет в правовой оценке соответствующих отношений должен отдаваться их фактическому содержанию, поскольку именно такой подход позволяет обеспечить надлежащую реализацию трудовых прав и исключить снижение уровня правовой защищенности лица, фактически выполняющего трудовую функцию.

**Список использованной литературы:**

1. Постановление Президента Республики Узбекистан от 8 июня 2020 года № ПП-4742 «О мерах по упрощению государственного регулирования предпринимательской деятельности и самозанятости».
2. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 23 декабря 2020 года № 806 «Об утверждении Положения о порядке осуществления деятельности в качестве самозанятого лица».
3. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 5 декабря 2019 года № 971 «О мерах по обеспечению внедрения и функционирования межведомственного программно-аппаратного комплекса “Ягона миллий меҳнат тизими”».
4. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 28 октября 2022 года.